

POLISI CYFLOG UWCH-AELODAU STAFF PRIFYSGOL CAERDYDD

1. Cyflwyniad

Y Pwyllgor Taliadau sy'n gyfrifol am lunio polisi tâl y Brifysgol ar gyfer uwch-aelodau staff, gan bennu unrhyw ddyfarniad ar sail perfformiad. Er bod y Brifysgol wedi ymrwymo i wobrwyo perfformiad rhagorol, mae gwerth ac arferion yn amrywio o flwyddyn i flwyddyn ac mae ystyriaethau cyllidebol a pherfformiad sefydliadol yn dylanwadu arnynt. Cytunwyd ar bolisi Cyflog yr Uwch-aelodau Staff a'r egwyddorion a amlinellir isod gan y Pwyllgor Taliadau, yn y cyd-destun hwn.

2. Cwmpas

Mae'r polisi hwn yn amlinellu'r polisi tâl ar gyfer uwch-aelodau staff Prifysgol Caerdydd (h.y. y rheini na chwmpesir gan y broses gydfargeinio o dan Gytundeb y Fframwaith Cenedlaethol).

Mae Uwch Academyddion Clinigol ar lefel Athro hefyd yn gymwys ar gyfer yr adolygiad perfformiad. Nid yw cyflog sylfaenol staff academaidd clinigol wedi'i gynnwys gan fod hyn yn cael ei bennu o dan drefniadau'r GIG ar wahân.

3. Egwyddorion dyfarniadau

Mae Prifysgol Caerdydd yn glynu at yr egwyddorion canlynol ynghylch dyfarniadau, wrth bennu cyflogau uwch-aelodau staff:

1. Bydd y broses ar gyfer talu uwch aelodau o staff yn glir, yn deg ac yn dryloyw ac yn chwarae rhan bwysig mewn darparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal.
2. Cefnogi'r Brifysgol i gyflawni ei nodau a'i hamcanion.
3. Cefnogi'r Brifysgol yn ei huchelgais i ddenu, cadw a chymell staff o'r radd flaenaf.
4. Er mwyn galluogi'r Brifysgol i fod yn hyblyg wrth ymateb i'r pwysau o ran cyflogau yn y farchnad, bydd y Brifysgol yn monitro'r farchnad allanol er mwyn gallu cystadlu'n llawn gyda sefydliadau sy'n ddwys o ran eu hymchwil a Grŵp Russell. Mae hyn yn cynnwys ystyried lefelau cyflog mewn sefydliadau eraill ac a oes yna dueddiad i adolygiadau o gyflogau uwch-aelodau staff gael eu cynnal, eu cyfyngu neu eu gohirio.
5. Caiff codiadau cyflog eu gwahaniaethu'n glir yn ôl perfformiad a'r farchnad. Bydd perfformiad yn unol â disgwyliadau rôl yn cael ei wobrwyo gyda chodiad cyflog sy'n cynnal cystadleurwydd y cyflog yn y sector gan roi unrhyw ddyfarniad cyflog a drafodwyd yn genedlaethol ar waith.
6. Bydd y Brifysgol yn anelu dyfarniadau perfformiad i'r rhai sy'n ychwanegu'r gwerth mwyaf i'r Brifysgol yn erbyn y meini prawf bandio perthnasol.
7. Bydd y fframwaith ariannol ar gyfer tâl uwch-aelodau staff yn ystyried yr effaith ar gyfanswm costau'r gyflogaeth, ac nid dim ond cost codiadau cyflog gwirioneddol. Mae hyn yn cynnwys ystyriaethau ynghylch costau cyflogaeth e.e. costau pensiwn a chyfraniadau Yswiriant Gwladol.

4. Strwythur cyflogau

Mae graddfa gyflog Uwch-aelodau Staff y Brifysgol wedi'i rhannu'n dair ac wedi'i chyhoeddi ar y fewnwyd [Graddfeydd cyflog - Mewnwyd - Prifysgol Caerdydd](#).

Fel arfer, caiff y graddfa gyflog ei haddasu'n flynyddol yn ôl canlyniad y trafodaethau cenedlaethol am gyflogau sy'n gymwys ar gyfer graddau un i wyth. Bydd yr holl uwch-aelodau staff sy'n bodloni'r meini prawf perthnasol o ran perfformiad yn cael y codiad cyflog blynyddol sy'n berthnasol i raddfa'r cyflogau. Mae hyn yn gwneud yn siŵr bod cyflogau yn parhau i fod yn gystadleuol yn y sector.

Mae gan y Brifysgol ymrwymiad i fod yn gyflogwr teg ac mae'n anelu at gyfiawnhau gwahaniaethau mewn cyflog drwy ddefnyddio meini prawf cyson. Bydd y Brifysgol yn cofnodi ac yn monitro gwahaniaethau mewn cyflogau i lywio penderfyniadau ynghylch cyflogau, ynghyd â'r farchnad allanol a gwybodaeth am berfformiad.

5. Cyflog ar Benodiad

Bydd recriwtio ar gyfer rolau Uwch-aelodau staff yn cael ei gynnal yn erbyn meini prawf perthnasol bandio ar gyfer Athrawon neu'r gwerthusiad *Hay* ar gyfer staff Gwasanaethau Proffesiynol.

5.1 Penodiadau athrawon

Dyrennir bandiau ar sail tystiolaeth o fodloni meini prawf y bandiau yn hytrach nag yn ôl y cyflog.¹

Penodir athrawon sydd newydd eu dyrchafu i fand 1 pwynt 2 o'r uwch raddfa gyflog. Ar gyfer penodiadau allanol², dyrennir band i athrawon yn erbyn y meini prawf a gyhoeddwyd, yn seiliedig ar yr hyn sy'n 'gweddu orau' yn erbyn y pedwar pennawd. Pennir cyflog o fewn band drwy asesu'r wybodaeth, y sgiliau a'r cymwyseddau, ynghyd â data'r farchnad allanol, a gwahaniaethau perthnasol mewnol mewn cyflogau ar gyfer y ddisgyblaeth. Mae'r broses hon yn hanfodol wrth sicrhau bod safonau cyson a chadarn yn cael eu rhoi ar waith o fewn ac ar draws Colegau wrth recriwtio a chadw uwch-aelodau staff.

5.2 Penodiadau staff uwch y Gwasanaethau Proffesiynol

Mae holl rolau staff Uwch y Gwasanaethau Proffesiynol yn cael eu cynnal yn erbyn gwerthusiad *Hay* cyn recriwtio. Pennir yr haen gan y cyfrifoldebau a'r dyletswyddau rôl, ac asesiad o'r wybodaeth, y sgiliau a'r cymwyseddau sydd eu hangen ar gyfer y rôl. Caiff cyflogau eu llywio gan ddata marchnad allanol, a gwahaniaethau perthnasol mewnol mewn cyflogau yn yr haen³. Mae'r broses hon yn hanfodol wrth sicrhau bod safonau cyson a chadarn yn cael eu rhoi ar waith o fewn ac ar draws colegau wrth recriwtio a chadw uwch-aelodau staff.

¹[Bandio athrawon - Mewnwyd - Prifysgol Caerdydd](#)

² Os mai hon yw eu swydd athro gyntaf, yna cânt eu penodi i fand 1 pwynt 2 o'r uwch raddfa gyflog yr un fath â dyrchafiadau mewnol.

³ Os mai hon yw eu swydd broffesiynol uwch gyntaf, yna cânt eu penodi i bwynt 1 o'r uwch raddfa gyflog.

6. Adolygiad o gyflogau Uwch-aelodau Staff

Bob blwyddyn, mae'r Pwyllgor Taliadau yn ystyried a oes angen adolygu cyflogau'r Staff Uwch a gallai roi canllawiau ynghylch ei ddisgwyliadau o ran sut i ymateb i argymhellion mewn unrhyw rownd adolygu penodol, gan ddibynnu ar ffactorau amgylcheddol penodol yn y flwyddyn o dan sylw. Ar adeg pan mae'r esgid fach yn gwasgu, efallai y bydd dyfarniadau yn cael eu cyfyngu, er enghraifft, taliadau anghyfunol yn hytrach na dilyniant cynyddol.

6.1 Adolygiad Llawn o Gyflogau Uwch-aelodau Staff (Adolygiad Perfformiad)

Bydd yr adolygiad o'r perfformiad a'r cyflawniadau ar gyfer y cyfnod llawn o ddwy flynedd. Caiff cyflwyniadau eu gwneud ar ôl diwedd y cyfnod asesu ac wedyn gwneir argymhellion gan Benaethiaid Ysgolion i Ddirprwy Is-gangellorion sy'n Benaethiaid Colegau neu gan y Prif Swyddog Gweithredu. Bydd y Pwyllgor Cyflogau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff yn ystyried y deilliannau i'w hargymell i'r Pwyllgor Taliadau.

6.2 Meini Prawf Asesu

Caiff perfformiad pob uwch-aelod o staff ei raddio yn erbyn disgwyliadau a meini prawf swyddi yn unol â'r tabl isod gan ddefnyddio graddfa safonol (6.3 isod). Mae'n ofynnol i aseswyr ddefnyddio'r holl ffynonellau tystiolaeth perfformiad sydd ar gael iddynt.

Grŵp staff	Meini prawf
Athrawon ac Academyddion Clinigol	<ul style="list-style-type: none">• Ymchwil [Ysgolheictod ar gyfer addysgu ac ysgolheictod]• Addysgu a Dysgu• Ymgysylltu Allanol a Rhyngwladoli• Rheolaeth, Arweinyddiaeth Academaidd a Dinasyddiaeth
Penaethiaid Ysgol	<ul style="list-style-type: none">• Arweinyddiaeth a Gweledigaeth• Rheoli Adnoddau (Pobl a Chyllid)• Hygrededd Academaidd• Gallu Llysgenhadol
Uwch Staff Proffesiynol	<ul style="list-style-type: none">• Arweinyddiaeth a Gweledigaeth• Rheoli Adnoddau (Pobl a Chyllid)• Rheoli Newid a Gwella Gwasanaethau• Hygrededd Proffesiynol
Deoniaid	<ul style="list-style-type: none">• Arweinyddiaeth a Gweledigaeth• Ymgysylltu a Chydweithio• Hygrededd Academaidd• Gallu Llysgenhadol
Adroddiadau Uniongyrchol yr Is-Ganghellor	<ul style="list-style-type: none">• Arweinyddiaeth Strategol (Rheoli Newid a Gwella Gwasanaethau)• Canlyniadau• Rheoli Adnoddau (Pobl a Chyllid)• Arweinyddiaeth bersonol

6.3 Sgoriau perfformiad

Dylai maint y codiad cyflog sylfaenol neu ddyfarniadau anghyfunol gyd-fynd â'r sgoriau, fel y nodir isod, a'u haddasu lle y bo'n briodol gan unrhyw ystyriaethau sy'n ymwneud â'r farchnad allanol neu ffactorau mewnol perthnasol. Mae'r sgoriau fel a ganlyn:

5	Perfformiad eithriadol/rhagorol	Mae'r unigolyn yn gwneud cyfraniad eithriadol i'r Brifysgol; mae'n esiampl i eraill yn berfformiwr rhagorol
4	Perfformiad sy'n well na'r disgwyliadau	Mae'r unigolyn yn cyflawni rolau a chyfrifoldebau, yn rhagori ar amcanion/d disgwyliadau perfformio, ac mae modd ei nodi'n rhwydd fel rhywun sy'n perfformio'n dda
3	Perfformiad sy'n bodloni disgwyliadau	Mae'r unigolyn yn gwbl alluog yn y rôl, yn cyflawni pob un o'r amcanion/d disgwyliadau o ran perfformiad, neu'r rhan fwyaf ohonynt, yn gyson
2	Perfformiad sy'n is na'r disgwyliadau	Nid yw'r unigolyn yn bodloni rhai o'i amcanion a bennwyd yn ei Adolygiad Datblygiad Perfformiad a/neu rai o ddisgwyliadau'r rôl fel y nodir yn y disgrifiad swydd a'r disgrifiadau cyffredinol o'r rôl. Sylwer: Bydd y dirywiad hwn mewn perfformiad wedi digwydd neu wedi'i nodi yn y flwyddyn ddiwethaf yn ôl pob tebyg. Mae hyn wedi'i godi gyda'r unigolyn ac mae camau cefnogi wedi eu hawgrymu er mwyn cynorthwyo gwelliant. Nid yw'r dirywiad mewn perfformiad wedi cyfiawnhau cynllun gwella ffurfiol.
1	Tan-berfformiad	Nid yw'r unigolyn yn cyflawni llawer o'i amcanion a bennwyd yn ei Adolygiad Datblygiad Perfformiad a/neu nifer o ddisgwyliadau'r rôl fel y nodir yn y disgrifiad swydd a'r disgrifiadau cyffredinol o'r rôl. Sylwer: Bydd yr unigolyn wedi bod yn tan-berfformio dros gyfnod estynedig yn ôl pob tebyg a bod cynllun gwella perfformiad wedi ei roi ar waith oherwydd hynny. Mewn amgylchiadau prin, gallai fod dirywiad cyflym ond difrifol mewn perfformiad, sy'n golygu bod angen cymryd camau ffurfiol.

Wrth sgorio perfformiad, ystyrir meini prawf y Band perthnasol ac i ba raddau y mae perfformiad unigol yn cyfrannu tuag at gyflawni amcanion a strategaeth y Brifysgol, gan gyfeirio at yr Ysgol/Coleg/Gwasanaeth Proffesiynol penodol lle mae'r uwch-aelod staff yn gweithio.

Bydd adolygiadau ecwiti i sicrhau bod tryloywder a chyflog cyfartal am waith cyfartal yn cael eu cynnwys yn rhan o'r ymarfer hwn hefyd.

6.4 Adolygiad Cyfyngedig o Gyflogau Uwch-aelodau Staff (Adolygiad Ecwiti)

Caiff yr Adolygiad Cyfyngedig o Gyflogau Uwch-aelodau Staff ei gynnal yn yr achosion hynny pan mae pryderon ynghylch ecwiti a/neu gadw staff yn dilyn adolygiad o'r farchnad a ffactorau mewnol perthnasol y cyflogau yn y ddisgyblaeth berthnasol. Bydd yr holl uwch-aelodau staff yn cael eu hasesu gan Bennaeth eu Hysgol/Cyfarwyddwr Gwasanaethau Proffesiynol ac yn cael eu hadolygu yn ôl disgyblaeth a band, gan ddefnyddio data'r Ysgol, y Coleg a sector y farchnad ochr yn ochr â nodweddion gwarchoddedig a phrofiad.

Bydd Pennaeth yr Ysgol/Cyfarwyddwr Gwasanaethau Proffesiynol wedyn yn cwrdd â'r Dirprwy Is-ganghellor/Prif Swyddog Gweithredu, Rheolwr Dyfarniadau a Phartner Busnes Adnoddau Dynol y Coleg/Gwasanaeth Proffesiynol i ystyried a gwneud argymhellion terfynol ar gyfer codiadau cyflog (boed drwy gynnydd cyfunol neu lwfansau marchnad anghyfunol) i'r Pwyllgor Cyflogau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff i'w gymeradwyo'n derfynol gan y Pwyllgor Cyflogau.

Nid yw'r adolygiad hwn yn berthnasol i Academyddion Clinigol⁴.

7 Cynyddrannau awtomatig

Mae pwyntiau 2 a 4 ar Raddfa Band 1 cyflogau uwch-aelodau staff ar gyfer Athrawon ar ddechrau eu gyrfa sy'n gymwys i gael cynnydd mewn cyflog yn awtomatig ar un pwynt ar y raddfa gyflog bob blwyddyn, yn amodol ar berfformiad boddhaol. Er mwyn dyfarnu'r cynnydd hwn mewn cyflog, gofynnir i Bennaethiaid yr Ysgol gadarnhau'r perfformiad boddhaol fel rhan o'r broses Adolygu Cyflog Uwch-aelodau Staff. Daw'r cynnydd hwn mewn cyflog i rym ar y 1af o Awst.

Mae Staff Uwch y Gwasanaethau Proffesiynol ar bwyntiau cyflog 1 i 3 y raddfa cyflogau uwch-aelodau staff yn gymwys i gael cynnydd mewn cyflog yn awtomatig (ar un pwynt ar y raddfa gyflog bob blwyddyn), yn amodol ar berfformiad boddhaol. Er mwyn dyfarnu'r cynnydd hwn mewn cyflog, gofynnir i Gyfarwyddwyr Gwasanaethau Proffesiynol i gadarnhau'r perfformiad boddhaol fel rhan o'r broses Adolygu Cyflog Uwch-aelodau Staff. Daw'r cynnydd hwn mewn cyflog i rym ar y 1af o Awst.

8 Aseswyr a Chymedrolwyr

Grŵp staff	Asesydd	Safonwr
Athrawon Prifysgol	Pennaeth yr Ysgol	Rhag Is-ganghellor, Pennaeth y Coleg
Pennaethiaid Ysgol	Rhag Is-ganghellor, Pennaeth y Coleg	Pwyllgor Cyflogau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff
Deoniaid	Dirprwy Is-ganghellor Thematig	Rhag Is-ganghellor, Pennaeth y Coleg a'r Pwyllgor Taliadau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff
Uwch Staff Gwasanaethau Proffesiynol	Cyfarwyddwr Perthnasol	Prif Swyddog Gweithredu/ Prif Swyddog Ariannol Pwyllgor Cyflogau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff

⁴ Gan fod eu cyflog sylfaenol yn cael ei bennu o dan drefniadau'r GIG ar wahân

Gwasanaethau Proffesiynol Cyfarwyddwyr (yn uniongyrchol atebol i'r Prif Swyddog Gweithredu)	Prif Swyddog Gweithredu	Pwyllgor Cyflogau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff a'r Pwyllgor Taliadau
Gwasanaethau Proffesiynol - yn uniongyrchol atebol i'r Prif Swyddog Ariannol	Prif Swyddog Ariannol	Pwyllgor Cyflogau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff a'r Pwyllgor Taliadau

9 Cymedroli a dilysu

Yn rhan o'r broses Adolygu Cyflog Uwch-aelodau Staff bydd Rhag Is-Ganghellor y Coleg,⁵ gyda chymorth Partner Busnes Adnoddau Dynol a Rheolwr Dyfarniadau'r Brifysgol, yn cwrdd â Phennaeth pob Ysgol i drafod eu hargymhellion. Bydd hyn yn cynnwys addasiadau ecwiti a chadw staff yng nghyd-destun y patrwm cyffredinol o argymhellion ar draws y Coleg, y Brifysgol, tystiolaeth y farchnad allanol a gwahaniaethau cyflog mewnol.

10 Symud band

Gall staff Athrawol wneud cais a chael eu hystyried ar gyfer symud i'r band nesaf, yn amodol ar fodloni'r meini prawf perthnasol ar gyfer y band ar y lefel nesaf. Bydd Panel Adolygu Bandio'r Brifysgol yn ystyried achosion drwy gyfrwng Penaethiaid Ysgolion/Rhag Is-gangellorion y Coleg. Mae hon yn broses bob dwy flynedd.

Nid yw Bandio Athrawol yn berthnasol i Academyddion Clinigol.

11 Yr Is-ganghellor a'r rhai sy'n uniongyrchol atebol iddo/iddi

Y Pwyllgor Taliadau sy'n pennu tâl yr Is-Ganghellor a'r rhai sy'n uniongyrchol atebol iddo/iddi (Dirprwy Is-ganghellor, Rhag Is-gangellorion a'r Prif Swyddog Gweithredu, Prif Swyddog Cyllid a Chwnsler Cyffredinol ac Ysgrifennydd y Brifysgol), ac eraill fel y'u pennir gan y Pwyllgor Taliadau.

Pennir tâl yr Is-ganghellor yn ôl meini prawf a bennwyd gan y Pwyllgor Taliadau.

Bydd yr Is-ganghellor yn gwneud argymhellion o ran y rheini sy'n uniongyrchol atebol iddo/iddi yn uniongyrchol i'r Pwyllgor Taliadau yn unol â'r egwyddorion yn y polisi hwn.

12 Pwyllgor Cyflogau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff

Mae'r Pwyllgor Cyflogau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff yn ystyried ac yn cymeradwyo achosion ar sail unigol ac yn cadarnhau'r argymhellion cyffredinol i'w rhoi gerbron y Pwyllgor Taliadau. Mae'r Pwyllgor yn cynnwys yr Is-Ganghellor, Dirprwy Is-gangellorion y Colegau, y Prif Swyddog

⁵ neu unigolyn arall gall yr Is-ganghellor ei benodi

Gweithredu, a'r Rhag Is-Ganghellor a gefnogir gan y Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol. Bydd y Pwyllgor Taliadau yn adolygu cylch gorchwyl y Pwyllgor Cyflogau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff bob blwyddyn.

Rôl y Pwyllgor Cyflogau Athrawon ac Uwch-aelodau Staff yw:

- Ystyried yr hyn sydd ar gael yn ariannol ar gyfer cynyddu'r bil cyflog yn sgil dyfarniad rhagarweiniol y Pwyllgor Taliadau a gwybodaeth ariannol fwy diweddar, a gwneud unrhyw argymhellion ar gyfer addasiad i'r Pwyllgor Taliadau;
- Monitro a chymeradwyo argymhellion ynghylch cyflogau ar gyfer pob uwch-aelod staff yn seiliedig ar wybodaeth a ddarparwyd am y dosbarthiad a phatrwm y dyfarniadau ym mhob Coleg/y Gwasanaethau Proffesiynol;
- Sicrhau bod cydbwysedd priodol rhwng cyflogau sylfaenol a dyfarnu cyfandaliadau yn unol â'r polisi cyflogau;
- Gwneud yn siŵr bod y broses gywir wedi'i dilyn;
- Monitro ac, os yw'n briodol, addasu'r argymhellion mewn perthynas â'r effaith ar y bil cyflogau yn gyffredinol;
- Ystyried adroddiad sy'n manylu ar effaith argymhellion ar sail rhyw a hil er mwyn monitro ac, os yw'n briodol, addasu'r argymhellion fel bod ecwiti mewnol yn unol â meini prawf monitro amrywiaeth a chydardoldeb arferol y Brifysgol.
- Y Pwyllgor sy'n cymryd y cam cymedroli olaf yn y broses ac yn cynnal adolygiad manwl o'r argymhellion a wnaed neu a awdurdodir gan y Dirprwy Is-ganghellorion a'r Prif Swyddog Gweithredu. Nid yw'n ystyried y rhai sy'n ymwneud â'r Is-Ganghellor a'r rheini sy'n uniongyrchol atebol iddo/iddi.

13 Penderfyniad y Pwyllgor Taliadau

Mae'r Pwyllgor Taliadau yn ystyried yr asesiad o berfformiad uwch-aelodau staff ac unrhyw argymhellion ar gyfer adolygiad. Mae hefyd yn ystyried y rhai sy'n ymwneud â'r Is-Ganghellor a'r rheini sy'n uniongyrchol atebol iddo/iddi. Yn dilyn penderfyniad gan y Pwyllgor Taliadau, caiff canlyniadau'r Adolygiad eu cyfathrebu a'u rhoi ar waith.

14 Darpariaeth o'r Adolygiad

Os yw unigolyn yn teimlo na ddilynwyd y broses briodol yn y broses adolygu, neu ei fod/bod am holi ynghylch y canlyniad, yn y lle cyntaf, dylai drafod y mater gyda Phennaeth ei Ysgol/Cyfarwyddwr y Gwasanaeth Cyhoeddus sy'n gyfrifol am yr asesiad. Os nad yw hyn yn datrys y mater, dylai'r trafodaethau dilynol ddilyn yr un llwybr ag ar gyfer delio gyda chwynion.

15 Adolygiadau cyflogau sylfaenol y tu allan i'r cylch

Mewn amgylchiadau eithriadol yn unig, gallai'r Brifysgol adolygu cyflogau deiliaid swyddi unigol yn ystod y flwyddyn. Mae'r Pwyllgor Taliadau wedi cynnig lefelau dirprwyo penodol i Gadeirydd y Pwyllgor Taliadau a/neu'r Is-Ganghellor i wneud penderfyniadau ar adolygiadau o'r fath sydd y tu allan i'r cylch. Efallai y bydd amodau ynghlwm wrth unrhyw ddyfarniad o'r fath. Caiff y Pwyllgor Taliadau ei hysbysu am bob dyfarniad.

Er mwyn awdurdodi addasiad o'r fath, mae'n rhaid bod tystiolaeth o risg sylweddol i fusnes neu enw da'r Brifysgol os na wneir unrhyw addasiad i gyflog. Cyn ystyried cynnig codiad mewn cyflog, rhaid ystyried yr holl ddewisiadau posibl eraill, er enghraifft newid neu wella cyfrifoldebau swydd.

Dylai cynnig ysgrifenedig ar gyfer unrhyw addasiad y tu allan i'r cylch gael ei gyflwyno'n ysgrifenedig, gydag achos busnes, gan Bennaeth yr Ysgol at Ddirprwy Is-Ganghellor y Coleg neu gan y Cyfarwyddwr i'r Prif Swyddog Gweithredu. Os bydd Rhag Is-Ganghellor y Coleg neu'r Prif Swyddog Gweithredu yn ei gymeradwyo, dylai'r achos gael ei gyflwyno i'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol i'w gymeradwyo gan yr Is-Ganghellor yn unol â therfynau y cytunir arnynt gan y Pwyllgor Taliadau. Gellir gwneud cynnydd uwchlaw'r lefel hon ar ôl ymgynghori â Chadeirydd y Pwyllgor.

16 Ychwanegiadau'r Farchnad:

Ar rai adegau, efallai na fydd pecyn y dyfarniad yn ei gyfanrwydd yn cyfateb i lefelau cyfwerth o dâl a gynigir ar gyfer swyddi tebyg yn y farchnad lafur ehangach. Gallai hyn arwain at anawsterau recriwtio a chadw staff. Mewn amgylchiadau o'r fath, lle mae angen busnes clir a gefnogi gan ddata marchnad gwrthrychol, bydd y Brifysgol yn ystyried ac yn rhoi ar waith, fel y bo'n briodol, ychwanegiadau'r farchnad, yn atodol i'r pecyn dyfarniad arferol ar gyfer swydd o'r fath.

17 Monitro

Mae Prifysgol Caerdydd wedi gwneud ymrwymiad cryf i fod yn gyflogwr teg a nod ei pholisïau o ran dyfarniadau yw adlewyrchu hynny. Bydd y Brifysgol yn parhau i fonitro cyflog ar benodiad, argymhellion cyflog a chanlyniadau yn rhan o'r broses adolygu cyflogau a'r adolygiadau cyflogau y tu allan i'r cylch. Defnyddir y wybodaeth hon i wirio achosion posibl o anghydraddoldeb neu anghysondeb. Bydd rheolwyr llinell yn gofyn iddynt ystyried canlyniadau monitro wrth wneud unrhyw benderfyniadau am gyflogau.

Rhif y Fersiwn	Dyddiad creu/addasu	Rhesymau dros greu/addasu	Dyddiad adolygu	Enw ceidwad/crëwr y ddogfen
3	Ebrill 2022	Diwygiad o'r polisi er mwyn sicrhau cywirdeb a newidiadau a wnaed ers yr adolygiad diwethaf	Mai 2027	Rheolwr Dyfarniadau Adnoddau Dynol
Ymwadiad: Ystyrir bod copïau caled o'r ddogfen hon yn rhai nad ydynt wedi'u rheoli. Ewch i wefan Adnoddau Dynol i weld y fersiwn ddiweddaraf				